

## Komitmen Pengurus dalam Memajukan Organisasi Olahraga Special Olympic Indonesia

**Eko Purnomo<sup>1\*</sup>, Hanny Hafiar<sup>2</sup>, Wawan Setiawan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Departemen Kepelatihan, Fakultas Ilmu keolahragaan, Universitas Negeri Padang, Indonesia.

<sup>2,3</sup>Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran, Indonesia.

Email Korespondensi: [ekopurnomo@fik.unp.ac.id](mailto:ekopurnomo@fik.unp.ac.id)

Informasi Artikel:

Dikirim: 11 April 2022    Direvisi: 11 Mei 2022    Diterbitkan: 12 Juni 2022

### ABSTRAK

Komitmen memajukan organisasi merupakan sebuah keinginan yang harus dimiliki oleh para pengurus organisasi. Sebuah organisasi tidak akan mungkin berkembang menjadi lebih baik, jika tidak didukung oleh para pengurus organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dan komitmen pengurus organisasi dalam memajukan dan meningkatkan Special Olympic Indonesia (SOIna). Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel diambil dengan non-probabilitas jenis *snowball*. Oleh karena itu diperoleh responden sebanyak 51, yang merupakan pengurus SOIna di seluruh Indonesia (pengurus pusat, provinsi dan kota/kabupaten). Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat sebuah hubungan antara motivasi dan komitmen pengurus organisasi dalam memajukan dan meningkatkan kualitas SOIna. Hasil penelitian ini memberikan sebuah implikasi penting untuk para pengurus dapat memiliki motivasi yang tinggi dalam mengurus organisasi SOIna. Penelitian ini hanya sebatas mengetahui hubungan motivasi dan komitmen berorganisasi dengan menggunakan angket sebagai alat ukurnya. Sehingga sangat direkomendasikan untuk masa depan dapat dilakukan penelitian lebih mendalam seperti studi kasus untuk mengetahui dan memperdalam hasil temuan yang diperoleh.

**Kata Kunci:** Motivasi; Komitmen Berorganisasi; Special Olympic Indonesia

### *Commitment of the Management in Advancing the Special Olympic Sports Organization of Indonesia*

### ABSTRACT

*Commitment to advancing the organization is a desire that must be owned by the management of the organization. An organization will not be able to develop for the better, if it is not supported by the organization's administrators. The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and commitment of organizational management in advancing and improving the Special Olympic Indonesia (SOIna). The research method uses a quantitative with a correlational approach. Samples were taken with a non-probability snowball type. Therefore, 51 respondents were obtained, who are SOIna administrators throughout Indonesia (central, provincial and city/district administrators). The results of the study explain that there is a relationship between motivation and commitment of organizational management in advancing and improving the quality of SOIna. The results of this study provide an important implication for the administrators to have high motivation in managing the SOIna organization. This research is only limited to knowing the relationship between motivation and organizational commitment by using a questionnaire as a measuring tool. So it is highly recommended that in the future more in-depth research such as case studies can be carried out to find out and deepen the findings obtained.*

**Keywords:** Motivation; Organizational Commitment; Special Olympics Indonesia

## PENDAHULUAN

Komitmen berorganisasi dipandang sebagai sebuah keadaan psikologis anggota pada organisasi terhadap hubungan dan keterkaitan dengan organisasi tempat bekerja/berorganisasi. Komitmen berorganisasi memainkan peran penting dalam menentukan kesediaan anggota tersebut dalam mengurus organisasi. Komitmen berorganisasi akan sangat berguna dan memberikan manfaat secara langsung kepada prestasi dari organisasi tersebut (Suharto et al., 2019). Dijelaskan juga bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif pada prestasi kerja, serta memiliki dampak positif pula antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja memiliki dampak positif pada prestasi kerja ketika komitmen organisasi dikendalikan (Loan, 2020). Komitmen organisasi berperan sebagai faktor penting yang mempengaruhi beberapa variabel hasil termasuk kepuasan kerja, prestasi kerja, yang mengarah ke tingkat pencapaian yang lebih tinggi di banyak organisasi (Nguyen et al., 2020).

Kompetensi *multikultural* berpengaruh langsung terhadap keadilan organisasi, sedangkan kompetensi *multikultural* memiliki pengaruh langsung pada komitmen berorganisasi, kompetensi *multikultural* tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, keadilan organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, dan kewajaran organisasi (Suharto et al., 2019). Komitmen organisasi yang terdiri dari keyakinan akan nilai dan tujuan organisasi harus ditingkatkan sehingga keterampilan, usaha dan sifat kondisi kerja menjadi lebih baik (Eliyana et al., 2019).

Komitmen organisasi dianggap sebagai salah satu sikap kerja yang paling penting yang memberi arah pada perilaku dan mengikat seseorang pada suatu tindakan (Nguyen et al., 2020). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi. Di sisi lain, faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah lokasi manajemen dalam organisasi, usia dan senioritas, *self-efficacy* tugas, budaya, kepuasan kerja, dan partisipasi karyawan. (Suryani, 2018).

Keberhasilan organisasi perlu bergantung pada beberapa faktor penting dan komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan faktor mendasar, yang akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Visanh & Xu, 2018). Komitmen karyawan dinilai sebagai salah satu elemen penting dalam sebuah manajemen sumber daya manusia, dan telah ditunjukkan bahwa komitmen karyawan sebagian besar terkait dengan nilai kerja, motivasi kerja, dan keterlibatan kerja (Bai & Liu, 2018; Lee & Chen, 2013).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa sekitar 3% penduduk dunia memiliki disabilitas intelektual (Li & Wang, 2013). Meskipun undang-undang telah memberikan hak yang sama bagi penyandang disabilitas untuk mengakses pendidikan, transportasi dan pekerjaan, ada sikap publik yang negatif (misalnya diskriminasi) terhadap penyandang disabilitas (Dimitrova-Radojicic & Chichevska-Jovanova, 2014; Li & Wang, 2013; Piercy et al., 2002). Temuan sebelumnya menunjukkan bahwa penyandang disabilitas intelektual dinilai sebagai disabilitas ketiga yang paling tidak diterima oleh masyarakat. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya pengetahuan tentang disabilitas intelektual dan perbedaan budaya (Chen et al., 2002; Laws & Kelly, 2005).

Kondisi disabilitas bukanlah akibat dari gangguan fisik yang sebenarnya daripada hambatan lingkungan yang secara efektif melumpuhkan kemampuan seseorang untuk

berpartisipasi dalam masyarakat. Anak-anak dengan cacat fisik atau intelektual sekarang sering dididik di sekolah-sekolah arus utama. Integrasi yang berhasil dari anak-anak seperti itu ke dalam kelas reguler tergantung pada penerimaan teman sebaya dan pada anak-anak penyandang cacat yang mengalami interaksi positif dengan teman sekelas. Permasalahan siswa non disabilitas dan dengan siswa disabilitas sering terjadi dimasyarakat luas. Memahami dan membina hubungan teman sebaya yang sukses sangat penting untuk memastikan keberhasilan inklusi anak-anak penyandang cacat di sekolah umum dan untuk mendukung perkembangan sosial dan emosional anak-anak (Laws & Kelly, 2005).

Orang-orang yang kurang memiliki pengetahuan tentang disabilitas menunjukkan sikap yang lebih negatif terhadap penyandang disabilitas intelektual. Salah satu rekomendasi utama dari laporan Organisasi Kesehatan Dunia baru-baru ini tentang disabilitas untuk meningkatkan partisipasi masyarakat penyandang disabilitas adalah dengan meningkatkan kesadaran dan pemahaman publik tentang disabilitas (O'Shea et al., 2012). Special Olympic adalah gerakan global orang-orang yang menciptakan dunia inklusi dan komunitas baru, di mana setiap orang diterima dan disambut, terlepas dari kemampuan atau kecacatannya. Kami membantu menjadikan dunia tempat yang lebih baik, lebih sehat, dan lebih menyenangkan—satu atlet, satu sukarelawan, satu anggota keluarga dalam satu waktu. Dalam special Olympic ini atlet yang dapat bergabung dan mengikuti kejuaraan ini adalah atlet yang memiliki keterbatasan intelektual (disabilitas intelektual)

Disabilitas intelektual adalah istilah yang digunakan ketika terdapat batasan tertentu pada fungsi atau kemampuan kognitif, seperti komunikasi, keterampilan sosial, dan perawatan diri. Karena keterbatasan inilah, anak-anak dapat berkembang dan belajar lebih lambat atau berbeda dari anak-anak dengan perkembangan normal (Shree & Shukla, 2016). Cacat intelektual dapat terjadi kapan saja sebelum seorang anak berusia 18 tahun, bahkan sebelum lahir. Disabilitas intelektual adalah disabilitas perkembangan yang paling umum.

Menurut *American Association of Intellectual and Developmental Disabilities*, seseorang dianggap cacat mental jika memenuhi tiga kriteria berikut: (1) IQ kurang dari 70 s/d75. (2) Ada pembatasan yang signifikan pada dua atau lebih bidang adaptasi (keterampilan yang dibutuhkan untuk hidup, bekerja dan bermain dalam masyarakat, seperti komunikasi dan perawatan diri). (3) Kondisi ini muncul sebelum usia 18 tahun (Shree & Shukla, 2016).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa komitmen merupakan sebuah kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi (Ramaseshan et al., 2013). Hasil tersebut masih menemukan bahwa banyak indikator yang memungkinkan terjadi dan mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi (termasuk motivasi). Selain itu, komitmen masih menjadi masalah dalam sebuah organisasi dan dapat menunjukkan hasil hubungan yang terjalin belum optimal (Tania, 2020).

Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengeksplor terhadap sebuah hubungan yang terjadi antara motivasi berorganisasi pengurus terhadap komitmen pengurus dalam memajukan organisasi SOIna. Studi ini sangat penting untuk dilakukan karena keberadaan pengurus akan menentukan maju atau tidaknya sebuah organisasi. Termasuk didalamnya keinginan dari setiap pengurus di dalam organisasi SOIna.

## **METODE**

Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan korelasional. Maksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang dilakukan motivasi (*independent*) terhadap komitmen pengurus dalam memajukan organisasi (*dependent*). Selanjutnya sampel diambil dengan menggunakan teknik non-probabilitas jenis *snowball* yang tujuannya untuk

mendapatkan jumlah responden sebanyak mungkin. Populasi pada penelitian ini adalah pengurus Special Olympic Indonesia (SOIna) di seluruh Indonesia. Diharapkan dengan menggunakan *snowball* akan diperoleh dan mendapatkan jumlah responden yang banyak.

Jumlah responden yang terdata dan bersedia mengisi angket penelitian ini adalah berjumlah 51 responden. Jumlah tersebut diperoleh dari pengurus SOIna se-Indonesia yang terdiri dari pengurus Kabupaten/kota, provinsi dan pusat. Walaupun hasil tersebut masih jauh dari jumlah kepengurusan yang ada, tetapi setidaknya hasil tersebut sedikit banyak sudah mewakili dari pengurus yang ada.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket kepada para pengurus SOIna yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Karena memang SOIna di Indonesia saat ini sudah tersebar di beberapa provinsi dan kota/Kabupaten yang ada di Indonesia. Dalam pengumpulan data, peneliti tidak membatasi jumlah yang ingin diperoleh. Penelitian ini dimulai dengan pendataan jumlah organisasi SOIna yang aktif di seluruh Indonesia. Kemudian menghubungi pengurus dari berbagai daerah untuk kemudian dapat membantu menyebarkan angket kepada para pengurus. Angket dikemas dalam bentuk digital (*google form*) untuk mempermudah penyebarannya.

Di awal pengisian angket, responden diberikan sebuah deskripsi berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Selanjutnya peneliti menambahkan keterangan yang isinya bahwa data dalam penelitian ini hanya akan digunakan dalam penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Kemudian, para responden diperkenankan untuk mengisi biodata yang tersedia. Dan sebelum menjawab angket, responden diberikan pilihan kesediaan (YA atau TIDAK) menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan.

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 instrumen tes (Motivasi dan Komitmen Memajukan Organisasi). Kedua instrumen ini merupakan instrumen yang telah baku dan telah banyak digunakan oleh para peneliti lain. Sehingga untuk penelitian ini tidak diperlukan untuk melakukan tahapan validasi, reabilitas dan uji coba instrumen penelitian.

Motivasi: 1) Dukungan (Skaalvik & Federici, 2014), 2) Lingkungan (Zardeckaite-Matulaitiene & Paluckaite, 2013) dan, 3) Empati (Zhu et al., 2019). Dalam instrumen ini terdapat 3 dimensi utama yang akan dipakai dalam penelitian ini. Masing-masing dimensi memiliki 3 pertanyaan yang akan mengukur motivasi. Dengan total 9 pertanyaan, instrumen motivasi ini akan benar-benar fokus untuk menilai dan mengetahui motivasi dari pengurus dalam menjalankan organisasi SOIna.

Komitmen: Begitu pula dengan instrumen yang akan digunakan dalam mengukur komitmen berorganisasi ini diadopsi sepenuhnya (Mowday et al., 1979). Definisi ini lebih menekankan kepada perilaku yang berhubungan dengan komitmen. Perilaku dimaknai jika terdapat sebuah tindakan dan tujuan yang ingin diperoleh dari individu ataupun kelompok. Atau dengan kata lain dijelaskan bahwa komitmen merupakan sikap yang mewakili keadaan individu yang disesuaikan dengan tujuan, keinginan dan harapan dari sebuah organisasi (Mowday et al., 1979).

Analisis awal dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan homogenitas terhadap data yang telah diperoleh. Selanjutnya, analisis korelasi dengan menggunakan uji koefisien korelasi yang tujuannya untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X (Motivasi) dengan variabel Y (Komitmen Berorganisasi). Analisis koefisien korelasi antara X dan Y akan menggunakan perhitungan *product moment*. Selain itu akan ada Uji signifikansi yang akan memperoleh t-hitung dan akan dibandingkan dengan t-tabel yang ada.

## HASIL

Komitmen organisasi adalah salah satu topik menarik yang menarik perhatian banyak peneliti di tempat kerja yang berbeda; studi tentang topik ini telah berkembang terus menerus dengan kontribusi yang, selain itu juga berguna bagi manajer dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah topik, yang dapat didefinisikan dengan cara yang berbeda atau dilihat dari segi hubungan motivasi dari para pengurusnya.

Tabel 1. Tes Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.157	51	.003	.961	51	.090
Komitmen Berorganisasi	.084	51	.200*	.981	51	.601

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas digunakan sebagai sebuah uji dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan sebaran data dalam sebuah kelompok data atau variabel. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, data motivasi memiliki nilai Sig. = 0,090 (sig.> 0,005), sehingga dapat dinyatakan bahwa data motivasi berdistribusi normal. Sedangkan pada data komitmen organisasi memiliki nilai Sig. = 0,601 (sig.> 0,005), sehingga dapat dinyatakan bahwa data komitmen organisasi juga berdistribusi normal.

Data yang sudah dinyatakan normal pada tabel 2, kemudian dianalisis lebih mendalam dan terkait pengujian dan penghitungan pada korelasi yang terjadi antara motivasi dan komitmen organisasi. Hasil perhitungan data tersebut dapat dilihat pada tabel 3 dan gambar 1 berikut ini.

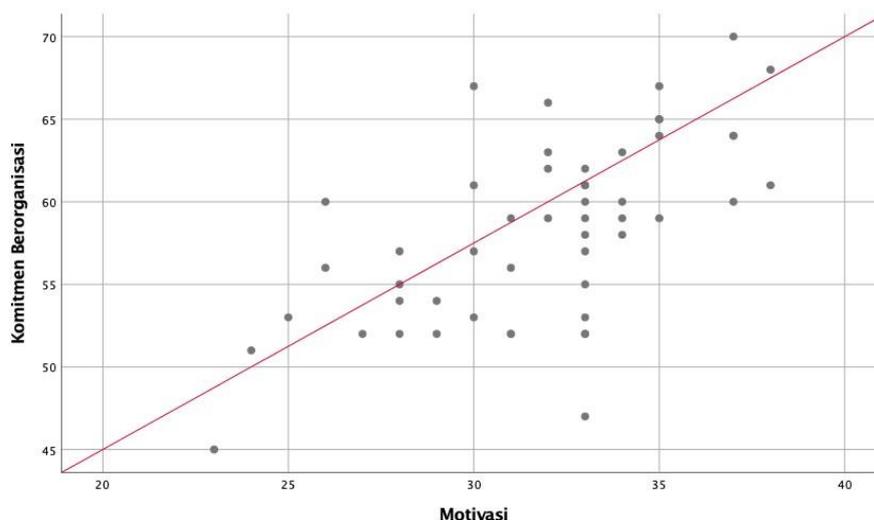
Tabel 2. Hasil Korelasi antara Motivasi dan Komitmen Berorganisasi

		Motivasi	Komitmen Berorganisasi
Motivasi	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Komitmen Berorganisasi	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

Berdasarkan pada tabel 3, hasil nilai signifikansi sig. (2-tailed) diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) antara motivasi (X) dengan komitmen berorganisasi (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.05, yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi dan komitmen berorganisasi. Selanjutnya berdasarkan pada r hitung pada nilai hubungan motivasi (X) dan komitmen berorganisasi (Y) adalah sebesar 0,629. Jika dibandingkan dengan r-tabel dengan N=51 atau 0,270 maka r-hitung > r-tabel (0,629 > 0,270), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel motivasi (X) dengan komitmen berorganisasi (Y).

Berdasarkan *output* dari "*Grafik Scatter Plot*", dapat dilihat bahwa titik-titik data di atas membentuk pola linier dari kiri bawah ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier dan positif antara variabel motivasi (X) dengan komitmen organisasi (Y). Korelasi positif ini berarti bahwa semakin termotivasi untuk mengelola organisasi, semakin besar komitmen organisasi. Karena hubungan linier antara motivasi (X) dan komitmen organisasi (Y), salah satu prasyarat atau prasyarat model regresi dalam penelitian ini terpenuhi dengan benar.



Gambar 1. Grafik Scatter Plot

Komitmen berorganisasi merupakan sebuah variabel *dependent* dalam penelitian ini, serta telah menjadi fokus penelitian yang sangat menarik dan penyelidikan empiris oleh banyak peneliti. Gambar 1 menunjukkan bahwa memang terdapat sebuah hubungan yang positif antara motivasi pada komitmen dalam organisasi. Yang artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula komitmen berorganisasi.

## PEMBAHASAN

Organisasi berusaha untuk mendorong komitmen pada karyawannya untuk mencapai stabilitas dan meningkatkan efisiensi sumber daya manusianya (Nguyen et al., 2020). Dengan meningkatnya kecepatan dan skala perubahan dalam organisasi, manajer terus mencari cara untuk menghasilkan komitmen karyawan yang lebih besar dan keunggulan kompetitif (Lok & Crawford, 2001). Salah satunya menjelaskan bahwa komitmen dan motivasi kerja karyawan dapat menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi dalam segala hal (termasuk pelayanan dan kepuasan pelanggan) (Lok & Crawford, 2001).

Hasil ini menunjukkan bahwa, semakin baik hubungan antara motivasi untuk bekerja keras dan berkomitmen untuk organisasi. Lebih khusus, ditemukan bahwa motivasi dan berkomitmen organisasi mereka yang secara mendapatkan perolehan nilai yang sangat baik. Bahkan dalam keadaan penuh tekanan, dan memiliki jadwal kerja yang cukup tinggi. Selain itu, motivasi dan berkomitmen berperan penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi kedepannya. Disebutkan bahwa Komitmen organisasi untuk menjalin hubungan dengan publik diaktualisasikan melalui berbagai bentuk (Tania, 2020), termasuk dalam memajukan organisasi.

Pola pikir berorganisasi dapat dibedakan menjadi 3: 1) keterikatan afektif pada organisasi, 2) pendapatan, dan 3) keinginan untuk menetap. Meyer dan Allen berpendapat bahwa komitmen dapat disertai dengan satu atau lebih dari pola pikir ini dan oleh karena itu

memasukkan ketiganya ke dalam model mereka (Meyer et al., 2010). Komitmen dalam berorganisasi merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap pengurusnya. Komitmen menjadi faktor penting yang dapat diukur, dinilai dan diteliti kepada pengurus sebuah organisasi (Reichers, 1985). Dalam studi lain dijelaskan bahwa komitmen harus diukur dengan mengevaluasi alasan, jika ada, yang akan menyebabkan seseorang dalam menjalankan organisasinya (Cohen, 2007). Hal tersebut harus terus dilakukan untuk menjadi sebuah evaluasi oleh pimpinan organisasi terhadap para anggota/pengurusnya.

Terdapat banyak komponen yang menjelaskan bagaimana komitmen berorganisasi berpengaruh besar terhadap organisasi (Bulut & Culha, 2010). Salah satunya adalah melakukan pelatihan yang dilakukan oleh sebuah organisasi, tujuannya adalah meningkatkan berbagai kemampuan dalam menjalankan organisasi. Dengan melakukan pelatihan setidaknya akan meningkatkan motivasi kerja dari pengurus organisasi (Bulut & Culha, 2010).

Motivasi menjadi sebuah kunci keberhasilan dalam mengurus sebuah organisasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama memiliki peran yang besar terhadap komitmen berorganisasi. Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa penghargaan kerja memiliki efek positif yang kuat pada komitmen pengurus/pegawai, sementara nilai kerja memiliki efek negatif yang lebih lemah (Mottaz, 1988). Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik secara signifikan lebih kuat sebagai penentu komitmen daripada penghargaan ekstrinsik. Umumnya motivasi intrinsik seperti itu akan membuat individu untuk berperilaku tepat dan melakukan apa yang benar untuk organisasi (George & Sabapathy, 2011; Meyer et al., 2010). Motivasi pada masing-masing pengurus organisasi harus tinggi agar dapat meningkatkan komitmen dan reputasi organisasi (Setiawati et al., 2022)

Hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesepakatan dan persamaan hasil terkait hubungan motivasi dan komitmen berorganisasi (Mottaz, 1988). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh para pengurus maka semakin baik pula komitmen seseorang dalam mengurus organisasi SOIna. Hal tersebut dirasa sangat penting sekali untuk kemudian menjadi sebuah implikasi penting yang dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan motivasi para pengurus organisasi. Seperti dijelaskan sebelumnya, motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan motivasi dari luar diri sendiri (ekstrinsik), oleh karena itu sangat perlu pimpinan organisasi memberikan pujian dan penghargaan kepada para pengurus sebagai bentuk dukungan dan motivasi ekstrinsik. Dalam sebuah studi yang lebih kompleks menjelaskan bahwa eksplorasi komitmen organisasi sebagai produk gabungan dari faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, budaya organisasi, sektor, tingkat manajerial, dan karakteristik individu (Moon, 2000). Faktor-faktor gabungan tersebut memiliki peran dan fungsi yang positif dalam meningkatkan komitmen berorganisasi.

Temuan ini memiliki sejumlah implikasi praktis untuk para pimpinan organisasi (khususnya SOIna se-Indonesia). Paling umum, hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan komitmen organisasi harus dimiliki dan oleh setiap pengurus SOIna. Selanjutnya, proses evaluasi motivasi dan komitmen berorganisasi harus selalu dinilai dan evaluasi. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga keadaan dan tujuan organisasi SOIna tercapai dengan baik. Jika hasil ini dapat di replikasi, itu akan menunjukkan bahwa yang cukup baik untuk mengarah pada peningkatan yang signifikan, bahkan itu memiliki dampak yang sangat efektif dalam melakukan pekerjaan para pengurus, setidaknya dalam program kerja jangka pendek.

## KESIMPULAN

Penelitian ini hanya sebatas mengetahui motivasi dan komitmen berorganisasi pengurus organisasi SOIna. Peneliti mengakui bahwasanya penelitian yang menggunakan dan menyebarkan angket terdapat beberapa masalah (seperti: data bias). Oleh karena itu sangat penting penelitian kedepannya untuk dapat melakukan penelitian yang melakukan observasi dan pengamatan dengan jangka waktu yang lebih lama lagi.

Selain itu, sangat perlu dilakukan untuk melakukan pengambilan data dengan metode kualitatif untuk kemudian memperoleh data yang lebih mendalam. Karena diketahui, penelitian dengan metode kuantitatif masih sebatas mengetahui kurang mendalam tentang fenomena dan masalah yang sedang menjadi sebuah objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian dengan jenis studi kasus menjadi sebuah pilihan yang tepat untuk melaksanakan penelitian ke depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bai, J., & Liu, J. (2018). A Study on the Influence of Career Growth on Work Engagement among New Generation Employees. *Open Journal of Business and Management*, 06(02), 300–317. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2018.62022>
- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal of Training and Development*, 14(4), 309–322. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2010.00360.x>
- Chen, R. K., Brodwin, M. G., Cardoso, E., & Chan, F. (2002). Attitudes toward people with disabilities in the social context of dating and marriage: A comparison of American, Taiwanese, and Singaporean college students. *Journal of Rehabilitation*, 68(4), 5–11.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Dimitrova-Radojicic, D., & Chichevska-Jovanova, N. (2014). Parents attitude: Inclusive education of children with disability. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 2(1), 13–18.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- George, L., & Sabapathy, T. (2011). Work Motivation of Teachers: Relationship with Organizational Commitment. *Canadian Social Science*, 7(1), 90–99. <https://doi.org/10.3968/j.css.1923669720110701.009>
- Laws, G., & Kelly, E. (2005). The Attitudes and friendship intentions of children in United Kingdom mainstream schools towards peers with physical or intellectual disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 52(2), 79–99. <https://doi.org/10.1080/10349120500086298>
- Lee, C.-C., & Chen, C.-J. (2013). The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 03(02), 196–208. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.32025>
- Li, C., & Wang, C. K. J. (2013). Effect of Exposure to Special Olympic Games on Attitudes of Volunteers towards Inclusion of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(6), 515–521. <https://doi.org/10.1111/jar.12053>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14),

3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>

- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594–613. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006302>
- Meyer, J. P., Gagné, M., & Parfyonova, N. M. (2010). Toward an evidence-based model of engagement: What we can learn from motivation and commitment research. In *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (Issue 1991, pp. 62–73). <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00011>
- Moon, M. J. (2000). Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level. *Public Performance & Management Review*, 24(2), 177–194. <https://doi.org/10.2307/3381267>
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41(6), 467–482. <https://doi.org/10.1177/001872678804100604>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nguyen, T. V. N., Do, T. Q., & Dinh, C. H. (2020). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment in Foreign Direct Investment Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 413–421. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.413>
- O'Shea, M. S., Maziél Girón, J., Cabrera, L., Lescano, A. G., & Taren, D. L. (2012). Public perceptions of intellectual disability in a shantytown community in Lima, Peru. *International Health*, 4(4), 253–259. <https://doi.org/10.1016/j.inhe.2012.07.001>
- Piercy, M., Wilton, K., & Townsend, M. (2002). Promoting the social acceptance of young children with moderate-severe intellectual disabilities using cooperative-learning techniques. *American Journal on Mental Retardation*, 107(5), 352–360. [https://doi.org/10.1352/0895-8017\(2002\)107<0352:PTSAOY>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1352/0895-8017(2002)107<0352:PTSAOY>2.0.CO;2)
- Ramaseshan, B., Ishak, A., & Rabbanee, F. K. (2013). The role of marketing managers' commitment and involvement in marketing strategy implementation. *Journal of Strategic Marketing*, 21(6), 465–483. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2013.804858>
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment". *Academy of Management Review*, 10(3), 465–476. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278960>
- Setiawati, W., Erwina, W., & Perbawasari, S. (2022). Digital branding Kantor Arsip Universitas Padjadjaran dalam upaya penguatan reputasi. *PRofesi Humas Jurnal Ilmiah Ilmu Hubungan Masyarakat*, 6(2), 243–266. <https://doi.org/10.24198/prh.v6i2.35902>
- Shree, A., & Shukla, P. C. (2016). Intellectual Disability: Definition, classification, causes and characteristics. *Learning Community-An International Journal of Educational and Social Development*, 7(1), 9. <https://doi.org/10.5958/2231-458x.2016.00002.6>
- Skaalvik, E. M., & Federici, R. A. (2014). Students' Perceptions of Emotional and Instrumental Teacher Support: Students' Perceptions of Emotional and Instrumental Teacher Support: Relations with Motivational and Emotional Responses. *International Education Studies*, 7(1), 21–36. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n1p21>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26–34.

- Tania, S. (2020). Mediated relationship: menakar hubungan organisasi-publik dalam akun Instagram resmi perusahaan telekomunikasi. *PRofesi Humas Jurnal Ilmiah Ilmu Hubungan Masyarakat*, 5(1), 121–142. <https://doi.org/10.24198/prh.v5i1.24703>
- Visanh, P., & Xu, H. (2018). Factors affecting organizational commitment of employee's of Lao Development Bank. *Sociology International Journal*, 2(6), 809–818. <https://doi.org/10.15406/sij.2018.02.00141>
- Zardeckaite-Matulaitiene, K., & Paluckaite, U. (2013). The Relation Between Teacher's Self-Disclosure and Student's Motivation To Learn. *European Scientific Journal*, 9(28), 456–469. <http://ejournal.org/index.php/esj/article/viewFile/1910/1852>
- Zhu, Y., Zhan, Y. can, Zhu, J. M., Huang, L., Zhang, L., Zhang, M., & Li, B. K. (2019). The development and psychometric validation of a Chinese empathy motivation scale. *Journal of Clinical Nursing*, 28(13–14), 2599–2612. <https://doi.org/10.1111/jocn.14846>